



Comune di
VIGARANO MAINARDA

**DELIBERA DI GIUNTA
N. 37 DEL 06/05/2022**

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001

L'anno duemilaventidue addì sei del mese di maggio alle ore 13:30 si è riunita la Giunta appositamente convocata.

All'appello risultano:

BERGAMINI DAVIDE	Presente
ZANELLA MAURO	Presente
PATRONCINI DANIELA	Presente
LAMBERTINI FRANCESCA	Presente
BIZZARRI ENNIO	Presente

Partecipa il Vice Segretario Comunale D.ssa SICILIANO CARMELA .

Accertata la validità dell'adunanza il Sig. BERGAMINI DAVIDE in qualità di Sindaco ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta e invitando la Giunta a deliberare in merito all'oggetto sopra indicato.

Unità Proponente: SETTORE AFFARI GENERALI - RISORSE UMANE - SERV. DEMOGRAFICI E CIMITERIALI - SERV. ALLA PERSONA

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA ed esaminata la proposta di deliberazione formulata dalla Responsabile del Settore Affari Generali, Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari, così come di seguito riportata:

"PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza



Comune di
VIGARANO MAINARDA

della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

CONSIDERATO altresì che, l'art. 1 del D.L. n. 36/2022, pubblicato in G.U. il 30/04/2022, recante: *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR"*, introduce una modifica all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, relativo alle suddette Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, prevedendo che le Linee di indirizzo sono adottate dal Ministro della PA, anche in riferimento alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transazione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione. A tal fine il Ministro della PA adotta entro il 30/06/2022 le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

DATO ATTO che alla data di adozione della presente deliberazione non risultano ancora emanate le nuove Linee di indirizzo per la per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, pertanto risultano ancora vigenti le Linee emanate con Decreto del 08/05/2018;

VISTO inoltre l'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, c.d. "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni in L. n. 113 del 06/08/2021, rubricato *"Piano integrato di attività e organizzazione"*, nel quale si prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottano il Piano Integrato di attività e organizzazione avente durata triennale (di seguito indicato per brevità PIAO) quale strumento per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

ATTESO che il succitato PIAO di fatto consisterà in un documento che mirerà a ricomprendere al suo interno molteplici piani, ad oggi adottati separatamente, in virtù di specifiche normative, quali ad esempio: il piano delle performance, il piano operativo del lavoro agile (c.d.: Pola), lo stesso piano triennale dei fabbisogni di personale, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della la trasparenza, il piano delle azioni positive;

CONSIDERATO che lo stesso art. 6 del D.L. n. 80/2021, così come modificato dal D.L. n. 228/2021 (mille proroghe) prevedeva che entro il 31/03/2022:

- con uno o più DPR, adottati previa intesa della Conferenza unificata fossero individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO;
- con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa con la Conferenza unificata, fosse adottato un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni nella redazione del PIAO oltre a definire le modalità



Comune di
VIGARANO MAINARDA

semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

CONSIDERATO inoltre che l'art. 7 del D.L. n. 36/2022 pubblicato in G.U. il 30/04/2022, recante: *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR"*, al comma 1 ha disposto la proroga per la prima applicazione del PIAO al 30 giugno 2022;

DATO ATTO che alla data di adozione del presente atto risultano adottati unicamente in formula di schema il DPR succitato, sul quale il Consiglio di Stato, seppur formulando parere favorevole, ne ha richiesto la sua riformulazione ed il Piano tipo e pertanto, visto che sono in corso di approvazione da parte della Giunta comunale, mediante apposite deliberazioni, i seguenti atti programmatici per il triennio 2022 – 2024:

- Schema di Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
- Schema di Bilancio di Previsione 2022/2024;

si ritiene necessario approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, valevole anch'esso per il triennio 2022 – 2024, quale ulteriore strumento programmatico modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'ente, come ordinariamente previsto, in quanto l'impianto normativo a supporto dell'entrata a regime del Piao, ad oggi, risulta ancora in fase di definizione da parte degli organismi competenti, dando atto che:

- il predetto Piano costituirà allegato allo schema di DUP 2022 – 2024, in corso di approvazione;
- ci si riserva fin d'ora di apportare successive modifiche ed integrazioni a quanto ad oggi approvato ad esito dell'emanazione dei DPR attuativi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del Piano – tipo di PIAO, qualora ritenute necessarie;

RAVVISATA pertanto la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 - 2024, quale ulteriore strumento programmatico modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'ente;

DATO ATTO che il suddetto Piano Triennale dei fabbisogni di personale, valevole per il triennio 2022/2024:

- è stato redatto in conformità con le disposizioni contenute nelle attuali vigenti *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018;
- sarà inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo di SICO entro i termini previsti per tale adempimento;

VISTO in merito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 predisposto dalla Responsabile del Settore competente nel rispetto delle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018, **Allegato 1)** alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

CONSIDERATO che:



Comune di
VIGARANO MAINARDA

1. l'elaborazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 di cui all'Allegato 1):

a) è stata definita in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa a cui occorre dare immediata attuazione al fine di evitare pregiudizio all'attività amministrativa, ed il documento che ora si va ad approvare si considera:

- in linea alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- uno strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- mira a dare evidenza a tutti gli aspetti che le linee di indirizzo in materia ritengono fondamentali nell'ambito di un documento costituente un strumento di programmazione;
- potrà essere oggetto di future modifiche in relazione ad possibili processi di revisione generale della struttura organizzativa dell'ente;

b) ha richiesto l'attuazione dei controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, al fine di verificare la coerenza del piano con i vincoli di finanza pubblica, di cui viene data espressa evidenza nel documento in argomento a cui si rinvia integralmente;

2. risultano allegati parte integrante del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, di cui all'Allegato 1):

- **Allegato A)** riportante l'evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano. Vengono espressi pertanto secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, gli oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;
- **Allegato B)** in qualità di prospetto esplicitante l'assegnazione dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, ai rispettivi settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
- **Allegato C)** in qualità di prospetto dimostrativo del calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato ai sensi; dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DPCM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e della Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DPCM, del 13/05/2020, pubblicata on G.U. n. 226 del 11/09/2020, che decreta, ad oggi, la collocazione del Comune di Vigarano Mainarda tra gli enti cosiddetti "sotto soglia" e pertanto legittimato ad assumere;
- **Allegato D)** in qualità di ricognizione annuale delle dichiarazioni rese da tutti i Responsabili di Settore dell'ente di non sussistenza di situazioni di eccedenze di personale ai rispettivi settori/servizi affidati, ai fini dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs.



Comune di
VIGARANO MAINARDA

165/2001 e s.m.i.;

a quali si rimanda integralmente per ulteriori informazioni al riguardo;

3. tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, in esame, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024 contenuti all'interno dell'Allegato A) al Piano stesso, risultano contenuti con quanto ad oggi formulato nell'ambito dei documenti di programmazione economico-finanziaria: DUP e Bilancio di previsione, in corso di approvazione, riferiti al medesimo triennio ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;

RICORDATO che l'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 recita: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la*



Comune di
VIGARANO MAINARDA

contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"

DATO ATTO che essendo stati emanati:

- il DM attuativo del succitato art. 33, comma 2, in data 17/03/2020;
- la Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;

l'innovativo impianto normativo in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di salario accessorio si considera completo ed in vigore dal 20/04/2020, come previsto dall'art. 1 comma 2 del DM del 17/03/2020.

VISTA l'ampia disamina riportata ai paragrafi dedicati all'interno dell'Allegato 1) "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024*", che si va ad approvare con il presente atto e di cui costituisce parte integrante e sostanziale, volta ad offrire una esplicita descrizione del nuovo regime assunzionale da cui deriva che l'ente, rispetto ai dati ad oggi di riferimento previsti dal DM del 17/03/2020, risulta un "ente sotto soglia" e pertanto si legittimità per il Comune di Vigarano Mainarda la possibilità di assumere a tempo indeterminato.

RITENUTO con la presente deliberazione, di provvedere ad approvare l'allegato C) al Piano stesso esplicitante la rappresentazione della succitata nuova normativa in materia di definizione delle capacità assunzionali fondata sulla sostenibilità finanziaria degli enti con particolare riferimento al Comune di Vigarano Mainarda;

RITENUTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 predisposto dalla Responsabile del Settore competente nel rispetto delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018, **Allegato 1)** alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, soddisfi le esigenze dell'ente in materia di impiego delle risorse umane e recepisca le indicazioni fornite in merito dalla presente Giunta Comunale alla Responsabile preposta alla stesura del Piano stesso;

RITENUTO per quanto sopra esposto il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 e gli allegati A), B), C) e D) allo stesso meritevoli di approvazione, in quanto dall'esame degli stessi risulta complessivamente che:

1. l'assegnazione del personale in servizio, a tempo indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, contenuta nell'**Allegato 1)** ed annesso **Allegato B)** oltre i relativi profili professionali indicati consentono di realizzare gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
2. non sussistono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestato da tutti i Responsabili di Settore in apposite dichiarazioni, allegate al Piano sotto la **lett. D)** di cui costituisce parte integrante e sostanziale, in sede predisposizione dell'attività programmatica economica - finanziaria dell'ente e prodromica alla stesura del Piano stesso;
3. risulta rispettata la spesa massima potenziale, imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come modificato dall'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, da parte del Comune di Vigarano



Comune di
VIGARANO MAINARDA

Mainarda per tutto il triennio di riferimento;

4. la collocazione dell'ente per quanto attiene la innovativa disciplina in materia assunzionale, introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dal DM 17/03/2020 e dalla circolare interministeriale del 13/05/2020 e pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020, fondata sulla sostenibilità finanziaria come debitamente dimostrato, nell'**Allegato 1)** ed annesso **Allegato C)** è di "ente sotto soglia", come sinteticamente rappresentato nella tabella sotto riportata:

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020 tenuto conto della Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 pubblicata in G.U. n. 226 in data 11/09/2020	
	Triennio 2018 – 2020
	interamente consuntivati
A) Media Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata + Entrate da tariffa rifiuti corrispettiva al netto dell'FCDE per ogni annualità considerata	6.825.968,10
	Anno 2020 - consuntivato
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato	1.213.876,25
C) Rapporto B/A:	17,78%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.836.185,42
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	622.309,17

si provvederà, non appena sarà approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 a fornire la rappresentazione ed a determinare la collocazione dell'ente adeguata con i dati consuntivati per l'anno 2021 e prendendo come riferimento le entrate correnti afferenti al triennio 2019 – 2021.

5. risultano ad oggi altresì rispettati tutti gli ulteriori vincoli esterni vigenti in materia di assunzioni a tempo indeterminato, determinato, part-time, salario accessorio destinato a



Comune di
VIGARANO MAINARDA

vario titolo al personale dell'ente;

6. dovrà essere verificato al momento dell'effettiva assunzione di personale il rispetto di tutti i presupposti normativi necessari per procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, debitamente riportati nel Piano stesso;

RILEVATO che eventuali modifiche in corso d'anno del presente Piano sono consentite solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e devono essere, in ogni caso, adeguatamente motivate;

DATO ALTRESI' ATTO che sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, che si va ad approvare con il presente atto, sussiste un elevato grado di incertezza discendente dal perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dimostrate ad oggi solo con riferimento all'ultimo triennio interamente consuntivato dall'Ente: triennio 2018 - 2020 e che necessiteranno dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento per le assunzioni previste per la stessa annualità 2022, una volta approvate ed a cui restano pertanto subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità delle stesse.

DATO ATTO che con l'approvazione del presente atto si assolve altresì all'adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che pone in capo alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di procedere annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, dato che tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni, conservate agli atti d'ufficio, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 116 dell'01.08.2022 e s.m.i.;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, valevole per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dall'Organo di Revisione dell'Ente ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

CONSIDERATO dunque di procedere all'approvazione, per tutto quanto sopra riportato, all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 e relativi allegati parti integranti, così come formulato dalla Responsabile del Settore competente, dando atto che il presente piano risulta contenuto con quanto previsto ad oggi ai competenti capitoli del bilancio di previsione 2022/2024;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica, espressi dal responsabile del servizio interessato, e di regolarità contabile espresso dal responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge



Comune di
VIGARANO MAINARDA

DELIBERA

Per quanto riportato in premessa e che si ritiene qui di seguito integralmente richiamato:

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni indicate in premessa e che si intendono integralmente richiamate, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 del Comune di Vigarano Mainarda, di cui all'**Allegato 1)** unito agli **Allegati A), B), C) e D)** alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, quale ulteriore strumento programmatico modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'ente;
- 2) **DI DARE ATTO** che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, unito agli allegati A), B), C) e D) risulta pienamente rispettoso della attuale normativa di riferimento vigente in materia di personale, come dettagliatamente dimostrato nello stesso;
- 3) **CHE** il suddetto Piano Triennale dei fabbisogni di personale, valevole per il triennio 2022/2024 è stato redatto in conformità con le disposizioni contenute nelle vigenti alla data attuale "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018;
- 4) **CHE** sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, che si va ad approvare con il presente atto, sussiste un elevato grado di incertezza discendente dal perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dimostrate ad oggi solo con riferimento all'ultimo triennio interamente consuntivato dall'Ente: triennio 2018 - 2020 e che necessiteranno dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento per le assunzioni previste per la stessa annualità 2022, una volta approvate ed a cui restano pertanto subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità delle stesse.
- 5) **CHE** tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, in esame, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024 contenuti all'interno dell'Allegato A) al Piano stesso, risultano contenuti con quanto ad oggi formulato nell'ambito dei documenti di programmazione economico-finanziaria: DUP e Bilancio di previsione, in corso di approvazione, riferiti al medesimo triennio ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;
- 6) **CHE** con l'approvazione del presente Piano, si assolve altresì all'adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che pone in capo alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di procedere, annualmente, alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, in quanto tutti i Responsabili di Settore hanno fornito, le dichiarazioni, allegate al Piano sotto la **lett. D)**, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori/servizi di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto null'altro occorre fare per quanto riguarda



Comune di
VIGARANO MAINARDA

l'annualità 2022;

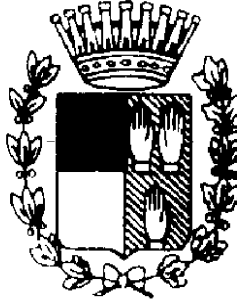
- 7) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 8) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 9) **DI DARE ATTO** che con l'approvazione del presente atto si dà mandato agli uffici competenti di porre in essere i conseguenti provvedimenti al fine di procedere alle assunzioni programmate;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, in quanto i tempi necessari a determinarne l'ordinaria esecutività, considerata la materiale redazione del verbale, la sottoscrizione, la pubblicazione e la decorrenza dei 10 giorni previsti dal 3° comma del medesimo articolo, costituirebbero un significativo ritardo in relazione agli effetti

Approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
f.to BERGAMINI DAVIDE

Il Vice Segretario Comunale
f.to D.ssa SICILIANO CARMELA



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

(ai sensi delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con Decreto del 08/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicate in G.U. in data 27/07/2018)

ALLEGATO 1)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____,

Premessa

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, valevole per il triennio 2022-2024 è adottato nel rispetto delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, emanate con Decreto del 08/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018. Le suddette linee di indirizzo sono l'attuale strumento volto ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.lgs. n. 75/2017. Le linee di indirizzo pur non avendo natura regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento applicativo, nell'ambito della quale gli enti locali, in particolare, possono operare anche in virtù dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli stessi dalla legge, ovviamente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Le linee di indirizzo sono altresì complementari a quelle previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, emanate anch'esse dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Direttiva n. 3 del 24/04/2018, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale. La programmazione del fabbisogno, infatti, trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo della forza lavoro; ed è evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono anch'esse finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

L'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale dovrà inoltre essere coerente con il ciclo della performance dell'ente, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, e deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione. La pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il piano triennale del fabbisogno di personale di seguito esposto:

1. è definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e si considera:
 - a. in linea alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
 - b. uno strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.
2. mira a dare evidenza a tutti gli aspetti che le linee di indirizzo in materia ritengono fondamentali nell'ambito di un documento costituente un strumento di programmazione.

ANALISI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DA PARTE DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Dato il termine del periodo di commissariamento del Comune di Vigarano Mainarda la nuova Amministrazione, insediatasi a seguito delle elezioni amministrative del 03-04 ottobre 2021, ha ritenuto di mirare l'analisi del fabbisogno di personale alla copertura dei posti attualmente vacanti, ritenuti estremamente strategici per garantire la funzionalità dell'ente ed ai quali si ritiene di riuscire a dare copertura entro l'anno 2022.

Al momento non risultano previste assunzioni a tempo indeterminato per le restanti l'annualità 2023 e 2024 per le quali l'Amministrazione ritiene di effettuare successivamente l'analisi del fabbisogno anche in relazione alle disponibilità di bilancio.

Hanno partecipato alla presente programmazione di personale: il Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda, l'assessore al bilancio e al personale, il vice Segretario Comunale ed i Responsabili di Settore, a cui sono affidati i servizi svolti dall'ente ed assegnatari diretti delle risorse umane in dotazione all'ente.

Si dà atto che al momento della redazione del presente Piano la Segreteria Comunale convenzionata con i comuni di Poggio Renatico (capofila) e Voghiera risulta vacante.

La presente programmazione di fabbisogno di personale è svolta in occasione della predisposizione dell'attività programmatica economica – finanziaria dell'ente, necessaria alla redazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di Previsione, valevoli per il triennio 2022 – 2024 ed a cui la stessa dovrà essere pienamente coerente, costituendo allegato al DUP.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale, coniuga l'ottimale impiego delle risorse di personale attualmente disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e assicura, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, come di seguito rappresentato nel presente documento.

Fermo restando quanto sopra indicato, l'analisi di fabbisogno di personale è stata condotta, dai soggetti preposti sopra indicati, sotto il duplice profilo previsto dalle Linee ministeriali fornite in materia:

quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto si è posta particolare attenzione ad individuare fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire.

qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere successivamente modificato in relazione a nuove, sopravvenute o mutate esigenze di contesto normativo (ancora ad oggi di notevolmente in evoluzione), organizzativo o funzionale. Le eventuali modifiche in corso di anno del piano triennale dei fabbisogni di personale sono effettuate solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e dovranno essere in ogni caso adeguatamente motivate.

Il presente piano, così come ogni sua successiva modifica, è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, come di seguito rappresentato, ferma restando la necessità di procedere alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022– 2024

Comune di Vigarano Mainarda

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022							
NR.	PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT. / SERV. / UFF. DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
			CCNL comparto Frazioni Locali				
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO / CONTABILE	1	D	Entro giugno 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO	Settore: FINANZE E BILANCIO RESPONSABILE P.O.	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza". Per la figura assunta si prevede il conferimento dell'incarico di PO ai sensi del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per tempo vigente
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	D	Entro 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO	Settore Tecnico / Servizio: LAVORI PUBBLICI	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge
3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO / CONTABILE	1	D	Entro giugno 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI RESPONSABILE P.O.	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: - attivazione procedura di progressione verticale , ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., prevvia adozione di apposito regolamento; - insubordine in caso di esito negativo della procedura di progressione verticale si provvederà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza". Per la figura assunta si prevede il conferimento dell'incarico di PO ai sensi del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per tempo vigente
4	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO/CONTABILE	1	D	Entro giugno 2022 NUOVA ASSUNZIONE	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO: SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: - attivazione procedura di progressione verticale , ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., prevvia adozione di apposito regolamento; - insubordine in caso di esito negativo della procedura di progressione verticale si provvederà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza".
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C	Entro luglio 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO DEMOGRAFICI E CIMITERIALI	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo della suddetta procedura, si attiverà l'ulteriore procedura di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30, comma 2-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di ulteriore esito negativo la copertura del posto di che trattasi potrà avvenire mediante: scorrimento di graduatoria utile vigente ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno.

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: ANNI 2022 - 2024							
NR.	PROFILO	N. POSTI	CAT. CCNL comparto Fazioni Locali	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT. / SERV. / UFF. DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO / CONTABILE	1	D	Da gennaio 2022 fino a copertura del posto (presumibile giugno 2022) Comando in Entrata	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI RESPONSABILE P.O.	Tempo parziale massimo 15 ore settimanali	In attesa della copertura del posto vacante di pari categoria e profilo professionale si prevede di supplire alla carenza di organico attivando la procedura di comando in entrata per il dipendente in organico presso il Comune di Ferrara che ha manifestato la propria disponibilità. In attesa della definizione dei rapporti tra gli enti si definisce che il comando in entrata che sarà attivato prevederà una % di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda al massimo pari al 41,67%. La restante % di tempo lavoro sarà svolta presso il comune di appartenenza: Comune di Ferrara
2	ISTRUTTORE CONTABILE	1	C	Per tutto il triennio 2022 - 2024 Comando in uscita	Settore: FINANZE E BILANCIO Servizio: CONTABILITA' DEL PERSONALE	Comando al 100% del tempo lavoro: 36 ore settimanali	Comando al 100% del dipendente del Comune di Vigarano Mainarda, presso il Comune di Bondeno in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata del Servizio Personale del Comune di Bondeno, rinnovata per il prossimo quinquennio 2021 - 2025. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento del Comune di Vigarano Mainarda alla succitata gestione associata.
3	ESECUTORE TECNICO	1	B	Per tutto il triennio 2022 - 2024 Comando in uscita	Settore: TECNICO Servizio: SERVIZI PUBBLICI LOCALI E SERVIZI ESTERNI	Comando al 100% del tempo lavoro: 36 ore settimanali	Comando al 100% in uscita in essere del dipendente del Comune di Vigarano Mainarda presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto per rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione degli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026.
4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C	Da giugno 2022 per circa 5 mesi Comando in entrata	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO DEMOGRAFICI E CIMITERIALI	Comando al 100% del tempo lavoro: 36 ore settimanali	Al fine di dare un supporto al servizio durante lo svolgimento delle consultazioni elettorali previste ed in attesa della copertura del posto vacante di pari categoria e profilo professionale si prevede di supplire alla carenza di organico attivando la procedura di comando in entrata previa intesa con l'ente di appartenenza del dipendente da individuarsi. In attesa della definizione dei rapporti tra gli enti si definisce che il comando in entrata che sarà attivato prevederà una % di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda che potrà essere anche pari al 100%. La restante % di tempo lavoro, qualora fosse determinato il comando per una percentuale inferiore al 100% sarà svolta presso il comune di appartenenza.
5	ASSISTENTE SOCIALE	1	D	Per tutto il triennio 2022 - 2024 Comando in uscita	Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO: SOCIALI E SANITARI	Tempo Pieno 36 ore settimanali	Comando al 100% dell'Assistente Sociale del Comune di Vigarano Mainarda presso il Comune di Cento in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata per le funzioni socio assistenziali, rinnovata per il prossimo triennio 2022 - 2024. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento alla succitata gestione associata.

Al momento non si programmano assunzioni a tempo indeterminato per le annualità 2023 e 2024.

In merito alla suddetta programmazione si evidenzia quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2022:

1. Si prevede l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di **n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile, Categoria D, entro giugno 2022**, da adibire al **Settore Finanze e Bilancio** al fine di dare copertura ad analogo posto e profilo professionale resosi vacante per pensionamento di un dipendente precedentemente assunto afferente al settore. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che essendo in vigore il dettato disposto dal comma 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 c.d. "Legge Concretezza" che recita: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."* l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi, previo preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 ed in caso di esito negativo, mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento delle procedure di mobilità volontarie di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. Il dipendente che sarà assunto sarà altresì incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda, nel rispetto del vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, essendo stato il dipendente precedentemente incaricato di P.O. destinato temporaneamente ad altro Settore e Servizio senza il conferimento dell'incarico di P.O., come indicato nella vigente dotazione organica allegata al presente Piano.
2. Si prevede la copertura a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D entro l'anno 2022** da adibire al **Settore Tecnico - Servizio: Lavori Pubblici** per sopperire ad analogo posto resosi vacante in organico presso l'ente per pensionamento del dipendente precedentemente assunto. Per quanto riguarda la modalità di sostituzione si dà atto che verrà espletata la preventiva procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Essendo in vigore il dettato disposto dal comma 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019, c.d. "Legge Concretezza", già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente, non si precederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.
3. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile di qualifica D entro giugno 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari** al fine di coprire l'analogo posto resosi vacante per pensionamento del dipendente precedentemente assunto. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà al preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante: attivazione della procedura di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e smi: progressione verticale, previa adozione di apposito regolamento. In subordine, in caso di esito negativo della suddetta procedura di progressione verticale, si provvederà alla copertura del suddetto posto mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si precederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 – c.d. "Legge Concretezza" già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente. Il dipendente che sarà assunto sarà altresì incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di

Vigarano Mainarda, nel rispetto del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi per tempo vigente.

4. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile di qualifica D entro giugno 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari - Servizio : Servizi Demografici e Cimiteriali** al fine implementare l'organico del Settore/Servizio sopra indicato. Si prevede l'istituzione del posto di categoria D in quanto è in corso di definizione una modifica alla struttura organizzativa del Comune che potrebbe portare alla definizione di un nuovo Settore, a cui saranno attribuiti alcuni dei servizi ad oggi afferenti interamente al Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari e pertanto occorrerà reclutare una figura appartenente a tale categoria giuridica e di profilo professionale di Istruttore Amministrativo/Contabile al fine di poter incaricare, il soggetto individuato, di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda e nel rispetto del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servi per tempo vigente. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà al preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante: attivazione della procedura di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e smi: progressione verticale, previa adozione di apposito regolamento. In subordine, in caso di esito negativo della suddetta procedura di progressione verticale, si provvederà alla copertura del suddetto posto mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si precederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 – c.d. "Legge Concretezza" già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente.
5. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Amministrativo di qualifica C entro luglio 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari, Servizio: Servizi Demografici e Cimiteriali**, al fine di coprire l'analogo posto che si renderà vacante a seguito di pensionamento del dipendente attualmente assunto. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà alla copertura del suddetto posto vacante procedendo al preventivo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo si attiverà l'ulteriore procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30, comma 2-bis del D.Lgs. 165/2001 ed in ulteriore subordine, la copertura del posto potrà avvenire mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno.

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: anno 2022 – 2023 - 2024

1. Si prevede, al fine di sopperire alla carenza in organico dettata dal pensionamento del Responsabile del Settore: **AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari**, di attivare l'istituto del comando in entrata per n. 1 dipendente avente profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile, Cat. D/D1 appartenente al Comune di Ferrara (FE) che ha manifestato la propria disponibilità all'attivazione del comando in argomento da adibire al Settore sopra indicato ed a cui sarà attribuito l'incarico di P.O per tutto il periodo di attivazione del comando in entrata, nel rispetto del vigente CCNL di comparto del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda. In attesa che vengano definiti i rapporti tra gli enti si definisce che in ogni caso la percentuale di tempo lavoro che detta figura espletterà presso il Comune di Vigarano Mainarda sarà al massimo pari al 41,67%, corrispondente a n. 15 ore settimanali. La restante percentuale di

tempo lavoro, sempre pari al 85,33%, sarà svolta presso l'amministrazione di appartenenza: Comune di Ferrara. Il comando in entrata si prevede che abbia dunque durata dal mese di gennaio 2022 sino al completamento delle operazioni necessarie per la copertura definitiva del posto in organico attualmente previste entro il mese di giugno 2022. Detta previsione di attivazione dell'istituto del comando in entrata dovrà in ogni caso uniformarsi ai recenti disposti contenuti nell'art. 6 del D.L. 36/2022.

2. Si dà atto dell'istituto del comando totale al 100% in uscita in essere della dipendente dell'ente avente profilo di Istruttore Contabile Cat. C/C5, adibita al **Settore Finanze e Bilancio Servizio Contabilità del Personale**, presso il Comune di Bondeno in ottemperanza alla convenzione per la gestione associata del servizio personale tra i comuni di Bondeno (capofila), Terre del Reno, Vigarano Mainarda e Poggio Renatico, rinnovata per il quinquennio 2021 – 2025. La durata del succitato comando è prevista in analogia con la durata della convenzione stessa approvata dal Comune di Vigarano Mainarda con Delibera del Commissario Straordinario, assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 17/12/2020, oltre che anche dagli altri enti aderenti. Anche in occasione del rinnovo della succitata convenzione è stato previsto l'utilizzo da parte del Comune di Bondeno di personale proveniente dagli enti aderenti e posto in posizione di comando o distacco presso l'ente capofila al fine di consentire allo stesso l'assolvimento dei compiti e delle funzioni demandate dagli enti associati. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2022 – 2024 salvo richiesta di mobilità verso il Comune di Bondeno.
3. Si dà atto dell'istituto del comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Esecutore Tecnico Cat. B/B5 adibito al **Settore: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni**, presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione degli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2022 – 2024.
4. Si prevede l'attivazione dell'istituto del comando in entrata di un dipendente avente profilo professionale di **Istruttore Amministrativo** ed appartenente alla **Categoria Giuridica C** al fine di sopperire alle carenze organizzative che potrebbero manifestarsi presso il **Settore: AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari – Servizio Demografici e cimiteriali** data l'imminente cessazione dal servizio dell'attuale dipendente assunto. Il periodo di comando di che trattasi si prevede dal mese di giugno per circa 5 mesi, al fine di dare un supporto al servizio durante lo svolgimento delle consultazioni elettorali previste e nell'attesa che vengano ultimate le procedure necessarie alla copertura del suddetto posto. Nell'attesa di individuare un dipendente disposto a tale forma di utilizzo condiviso tra enti si definisce che il comando in entrata sarà attivato per una percentuale di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda anche pari al 100%, corrispondenti a n. 36 ore settimanali. La restante percentuale di tempo lavoro, qualora il comando venisse attivato per una percentuale inferiore, sarà svolta presso il comune di appartenenza. Detta previsione di attivazione dell'istituto del comando in entrata dovrà in ogni caso uniformarsi ai recenti disposti contenuti nell'art. 6 del D.L. 36/2022.
5. Si prende atto del comando in uscita attivato al 100% dell'Assistente Sociale, Categoria D, del Comune di Vigarano Mainarda presso il Comune di Cento in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata per le funzioni socio assistenziali, rinnovata per il prossimo triennio 2022 - 2024. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento.

LE PROGRESSIONI VERTICALI

Con la conversione in legge del d.l. 80/202118, è stato riscritto l'art.52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001. La novella ha messo fine al sistema delle progressioni di carriera basate sulla riserva agli interni nei concorsi pubblici, e ha reintrodotto l'istituto delle progressioni verticali, che consente a un dipendente pubblico di accedere ad un posto di categoria superiore in esito ad una selezione esclusivamente interna. Gli enti ora dispongono stabilmente di uno strumento che al tempo stesso è un canale non concorsuale di reclutamento, ma anche un mezzo per valorizzare il merito e le professionalità che si sono sviluppate in categorie inferiori: una facoltà e un'opportunità di cui gli enti, in sede di pianificazione dei fabbisogni di personale, possono avvalersi in modo motivato e circostanziato, e nel rispetto di limiti quantitativi determinati.

Il nuovo comma 1-bis dell'art. 52 si presenta oggi così:

*"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva, individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. **Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.** In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".*

Il Comune di Vigarano Mainarda, che intende avvalersi dell'istituto sopra indicato al fine di ricoprire nell'anno 2022 n. 2 posti di categoria giuridica D, rispetto al complessivo contingente da reclutarsi di pari categoria pari a n. 4 (previsione di progressioni verticali pari al 50% posti dei posti da ricoprire), come già descritto nel vigente Piano, dovrà pertanto dotarsi di un regolamento specifico al fine di declinare i possibili contenuti di dettaglio della disciplina.

L'intervento che sarà operato al regolamento sull'ordinamento degli uffici è indispensabile soprattutto per:

- regolare il flusso della procedura: piano dei fabbisogni, avviso di selezione, istanze, ammissioni ed esclusioni, selezione, approvazione degli esiti, assunzione dei vincitori nella nuova categoria;
- definire in dettaglio i requisiti di partecipazione e i criteri di selezione;
- definire il peso di ciascun criterio ai fini della selezione.

Il regolamento dell'ente deve disciplinare in primo luogo, e in modo chiaro, quali sono i requisiti di partecipazione alle selezioni per progressione verticale. Alcuni di questi discendono dalla natura stessa dell'istituto o direttamente dalla disciplina di fonte legale. Essi andranno comunque esplicitati in sede regolamentare, per poi essere contestualizzati e specificati nei singoli avvisi di selezione.

In ogni caso nel regolamento l'ente dovrà disciplinare, i seguenti aspetti:

- A) Essere dipendente a tempo indeterminato che indice la procedura.
- B) Inquadramento nella categoria immediatamente inferiore.
- C) Titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.
- D) Valutazione positiva della performance.
- E) Assenza di provvedimenti disciplinari.
- F) Altri requisiti eventuali.

Non è escluso che il regolamento possa prevedere requisiti ulteriori, che devono tuttavia:

- non sovrapporsi ai criteri di valutazione/selezione;
- trovare un fondamento logico nelle finalità dell'istituto;
- non restringere in modo immotivato o pretestuoso la platea dei possibili candidati, cosa che limiterebbe in modo ingiustificato la competizione e in definitiva l'interesse ad un esito il più possibile utile per l'ente (in doverosa attuazione del principio di buon andamento di cui all'art. 97 Cost.).

IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione del succitato articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Il piano dei fabbisogni diventa quindi lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Esigenze che nel corso della validità di ciascun Piano possono mutare e che pertanto possono e devono essere tradotte in una modifica programmatoria del fabbisogno di personale.

Per gli enti locali, destinatari delle linee di indirizzo ministeriali, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di **spesa potenziale massima** sostenibile che non può essere valicata dal piano dei fabbisogni. Essa, di fatto, si individua nella "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del piano dei fabbisogni, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.

b) dovranno indicare nel piano di fabbisogni, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Apporta ulteriore sostegno al concetto di superamento della dotazione organica, come contenitore rigido e fortemente condizionante in termini di scelte di reclutamento del personale per gli enti locali, il recente disposto normativo, contenuto nella legge di conversione del D.L. 162/2019, art. 17, comma 1 bis che recita: *“gli enti locali*

possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", pertanto ora, un'amministrazione nel caso in cui intendesse istituire un posto in organico, oppure, modificarne il profilo professionale o categoria giuridica potrà liberamente attingere da graduatorie già esistenti, essendo venuto meno il limite originariamente previsto dal comma 4 dell'art. 91 del Tuel che appunto vietava lo scorrimento di graduatorie vigenti per posti di nuova istituzione o successivamente trasformati. Eventuali previsioni assunzionali contenute nel presente Piano che contemplano modifiche di categorie e profili professionali o istituzione di nuovi posti in organico risultano pertanto sorrette giuridicamente da tale disposto normativo.

Il presente PTFP 2022-2024, come sarà di seguito rappresentato, rispetta sia il valore finanziario di spesa potenziale massima di competenza dell'ente, così come prescritto dalle linee di indirizzo ministeriali, ma anche, i recenti nuovi dettami in termini di quantificazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato, a disposizione dell'ente.

In merito al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024, che si approva in allegato alla presente deliberazione assunta con i poteri della Giunta Comunale, esso evidenzia che i principi innovativi, contenuti sia nelle linee di indirizzo ministeriali che nel D.Lgs. 75/2017, in tema di superamento del concetto pregresso di dotazione organica, vengono di fatto rispettati ed i due allegati al presente piano mirano di conseguenza a dare:

- evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano: vengono espressi pertanto secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, gli oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche: **Allegato A)** al presente piano di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- conto dell'assegnazione dei dipendenti in servizio, a tempo determinato ed indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, ai rispettivi settori in cui si articola oggi la struttura organizzativa dell'ente, tenuto conto delle decisioni assunte a seguito dell'approvazione del presente atto: **Allegato B)** di cui costituisce parte integrante e sostanziale, in attesa della possibile modifica della struttura organizzativa in corso di definizione;

Di seguito si esplicitano le specifiche facoltà assunzionali a tempo indeterminato e determinato consentite al Comune di Vigarano Mainarda, ente colpito dal sisma 2012 ed uscito dal perimetro dei territori interessati dagli eventi sismici del maggio 2012 a seguito dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione per sisma dell'Emilia Romagna.

FALCOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO – TURN OVER:

Per il Comune di Vigarano Mainarda, così come per tutti i comuni, la disciplina di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato è divenuta ora ufficialmente quella contenuta nell'art. 33, comma 2 D.L. n. 34 del 30/04/2019 - Decreto Crescita - convertito con modificazioni in L. 58/2019, tenuto conto della modifica apportata dal comma 853 dell'art. 1 della L. 160/2019.

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 si ricorda recita: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato **in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.** Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore

cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. **Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018**

Essendo stati emanati:

- il DM attuativo del succitato art. 33, comma 2, in data 17/03/2020;
- la Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;

L'innovativo impianto normativo in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di salario accessorio si considera completo ed in vigore dal 20/04/2020, come previsto dall'art. 1 comma 2 del DM del 17/03/2020.

Si riportata di seguito la disamina del nuovo regime assunzionale, da cui risulta che, per l'anno 2022, il Comune di Vigarano Mainarda è un "ente sotto soglia" e pertanto legittimato ad assumere a tempo indeterminato.

La disciplina del Decreto attuativo

Il decreto, oltre alla decorrenza del nuovo regime assunzionale, fissata a far data dal 20/04/2020, disciplina i seguenti ambiti:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia.

Il decreto, all'art.4, individua le fasce demografiche ed i rispettivi valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
<u>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</u>	<u>26,90%</u>

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Il Comune di Vigarano Mainarda ha registrato al 31/12/2021 il seguente numero di abitanti: **7.567**. Pertanto, essendo al di sotto dei 10.000 abitanti, la fascia demografica di riferimento per l'ente è la **FASCIA e)** ed il rispettivo valore soglia da rispettare del rapporto spese di personale/entrate correnti nette è pari al **26,90%**.

Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

L'art. 2 del DM del 17/03/2020 fornisce le definizioni di "spesa di personale" e di "entrate correnti" da considerare ai fini della determinazione del rapporto da calcolare:

Spese di Personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, **come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;**

La circolare esplicativa aggiunge in riferimento per dare certezza ed uniformità di indirizzo, che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato **BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.**

Di recente emanazione è anche il DM del 21/10/2020, pubblicato in G.U. n. 297 del 30/11/2020, recante "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale". Detto DM all'art. 3, comma 2 specifica che: ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota, connessa all'ufficio di segretario comunale o provinciale, a proprio carico e per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Pertanto a seguito del DM del 21/10/2020 è stata introdotta una specifica disciplina derogatoria al computo delle voci di entrata e spesa corrente per la determinazione dei "valore soglia".

L'art. 1 - Ambito di Applicazione – del DM stesso, specifica che le nuove modalità e la disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione, compresa la disciplina della fase transitoria, contenute nel documento, si applicano alle convenzioni di segreteria stipulate a decorrere dall'entrata in vigore del medesimo decreto; ovvero dal 01/12/2020.

Quanto sopra risulta confermato anche in quanto l'articolo dedicato alla succitata disciplina transitoria, prevista per le convenzioni già stipulate, nulla dice in merito.

Il Comune di Vigarano Mainarda in data 30.11.2021 ha stipulato la convenzione di segreteria convenzionata tra i Comuni di Poggio Renatico (capofila) e Voghiera (DGC n.10/2021). Alla data di redazione del presente atto la sede non è ancora ricoperta ma le spese previste ed utili ai fini dei calcoli previsti dal D.L. n. 34/2019 tengono conto di quanto previsto dal DM del 21/10/2020.

In ultima analisi si è atto che il presente Piano, così come i seguenti che saranno adottati, terranno conto di quanto ad oggi risulta essere una interpretazione ormai consolidata da più Corti dei Conti per quanto attiene all'esclusione, dagli aggregati di entrata e di spesa di personale utili ai fini dei calcoli della capacità assunzionale ai sensi del D.L. n. 34/2019, degli incentivi per funzioni tecniche. Detta indicazione risulta fornita da ultimo con Delibera della Corte dei Conti Liguria n. 1/2022, che di fatto si uniforma a quanto già precedentemente indicato dalla Corte dei Conti Lombardia con Delibera n. 73/2021 e dalla Corte dei Conti Abruzzo con Delibera n. 249/2021.

I dati dei calcoli previsti dal D.L. n. 34/2019 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dell'ente, saranno pertanto allineati a quanto sopra indicato, estromettendo sia dalle entrate che dalle spese dette poste di bilancio qualora esistenti.

Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare esplicativa aggiunge in riferimento che:

- l'FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- le entrate correnti da considerare sono quelle riferite agli aggregati BDAP ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia

In merito all'inciso *“al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”*, si evidenzia che anche la Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania con Delibera n. 111/2020 ha individuato, quale Fcde utile ai fini della definizione dei limiti assunzionali, quello determinato in sede di assestamento del bilancio, che potrebbe essere migliorativo o peggiorativo rispetto a quello calcolato nell'originario bilancio di previsione, ma sicuramente più attendibile rispetto al primo.

Per quanto attiene invece i dati afferenti ai rendiconti da prendere in esame ai fini della definizione dei precetti limiti assunzionali, la Delibera della Corte dei Conti, Sezione Regionale per il Controllo della Regione Emilia Romagna n. 55/2020 chiarisce che in ipotesi sussista già il rendiconto approvato per l'anno 2019 al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, quest'ultimo rappresenta il documento contabile di riferimento.

Si dà atto che al momento della redazione del presente Piano non è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 e pertanto si provvede a fornire la rappresentazione ed a determinare la collocazione dell'ente con riferimento ai dati consuntivati nell'anno 2020 (ultimo rendiconto ad oggi approvato) e con riferimento alle entrate correnti afferenti al triennio 2018 – 2020.

Non appena sarà approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 sarà fornita la rappresentazione e determinata la collocazione dell'ente adeguata con i dati consuntivati per l'anno 2021 e prendendo come riferimento le entrate correnti afferenti al triennio 2019 – 2021.

Per quanto attiene l'indicazione fornita dalla circolare esplicativa di considerare tra le entrate quelle relative alla tariffa rifiuti corrispettiva si ricorda che l'ente aveva richiesto i dati necessari all'ente gestore: CLARA Spa, che li ha forniti con note acquisite ai prot. n. 9009/2020 e prot. n. 9720/2021 e che si incorporano ai dati delle entrate correnti del Comune per gli anni 2018, 2019 e 2020.

Si dà atto che i termini per l'approvazione dei rendiconti delle società sono successivi rispetto a quelli previsti per gli enti locali e di conseguenza saranno integrati ai dati dell'ente quelli forniti dall'ente gestore per l'anno 2021 una volta che quest'ultimo di avrà comunicati.

Come da nota di lettura ANCI del 24/09/2020 al DM 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale del 13/05/2020, pubblicata in G.U il giorno 11/09/2020, si ricorda che la contabilizzazione delle entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, istituita ai sensi dell'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013, tra le entrate dell'ente viene effettuata al netto del FCDE di parte corrente riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato e non a solo di quello afferente all'ultimo piano finanziario, pertanto si sottrarre ad ogni annualità considerata di entrata da tariffa rifiuti corrispettiva, comunicata dall'ente gestore CLARA Spa, l'FCDE di competenza indicato.

Il dato ufficiale decretante la collocazione dell'ente è quello rappresentato in sintesi nella Tabella 1) sotto riportata:

TABELLA N. 1

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020 tenuto conto della Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 pubblicata in G.U. n. 226 in data 11/09/2020	
	Triennio 2018 – 2020
	interamente consuntivati
A) Media Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata + Entrate da tariffa rifiuti corrispettiva al netto dell'FCDE per ogni annualità considerata	6.825.968,10
	Anno 2020 - consuntivato
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato	1.213.876,25
C) Rapporto B/A:	17,78%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.836.185,42
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	622.309,17

In relazione a detto triennio il Comune di Vigarano Mainarda si colloca al di sotto del valore soglia.

L'ente può dunque procedere ad assumere a tempo indeterminato le figure professionali previste per l'anno 2022.

Per ulteriori dettagli in merito ai conteggi sottesi alla tabella sopra esposta si rimanda allo specifico **allegato C)** al presente Piano.

Determinazione delle percentuali massime di incremento

L'art. 5 del Dm del 17/03/2020 prevede inoltre che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano sotto soglia, quale è il Comune di Vigarano Mainarda, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale **registrata nel 2018**, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, che per il Comune di Vigarano Mainarda è il 26,90%:

Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

Detto calcolo determina che il Comune a può assumere personale:

- per l'anno 2022 per un importo non superiore ad Euro: **338.736,24;**
- per l'anno 2023 per un importo non superiore ad Euro: **352.850,25;**
- per l'anno 2024 per un importo non superiore ad Euro: **366.964,25;**

Da qui ne deriva quanto segue:

- la spesa di personale registrata nell'anno 2018, è pari ad Euro: **1.411.400,98;**
- il 24% della spesa di personale registrata nell'anno 2018, è pari ad Euro: **338.736,24;**
- **Obiettivo per l'ente nell'anno 2022:** ammontare complessivo di spesa di personale riferito all'annualità 2020 (ultimo rendiconto approvato) + incremento possibile calmierato, pari ad Euro: **1.552.612,49.**

Detto valore è ben al di sotto del valore soglia; infatti il 26,90% delle entrate correnti del triennio 2018 – 2020 ad oggi di riferimento è pari ad **Euro: 1.836.185,42.**

Come si può vedere il “costo a regime” del Piano occupazionale 2022 – 2024, annesso al presente Piano dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, così come lo intende approvare, prevede i seguenti importi:

COSTO A REGIME DEL PIANO OCCUPAZIONALE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SENZA IRAP	157.821,10	Non previsto	Non previsto
CON IRAP	168.327,42	Non previsto	Non previsto
Verifica con valore art. 5 D.M. 17/03/2020	INFERIORE	INFERIORE	INFERIORE

VERIFICA RISPETTO OBIETTIVO DA PERSEGUIRE PER L'ENTE ANCHE NEL TRIENNIO 2022 – 2024:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
IMPORTO SPESA DI PERSONALE PREVISTA (ai sensi dell'art. 2 del DM 17/03/2020 e della circolare interministeriale) – Macroagg. 101	1.233.971,00	1.261.313,00	1.261.313,00
Obiettivo per l'ente nell'anno 2022: 1.552.612,49	RISPETTATO	RISPETTATO	RISPETTATO

L'obiettivo dell'ente da perseguire nell'anno 2022 è garantito anche a livello previsione per il restante biennio, che resta in ogni caso subordinato anche al perdurare della situazione di collocazione dell'ente “sotto soglia”.

Sempre l'art. 5 del DM offre la possibilità ai comuni che si collocano sotto soglia, per il periodo 2020-2024, di utilizzare in deroga, agli incrementi annuali di cui alla Tabella 2, le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (quinquennio fisso), fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Le capacità assunzionali residue del Comune, calcolate sono pari ad Euro: **60.069,19** che l'ente potrebbe usare in alternativa alle percentuali indicate all'art. 5 del Dm qualora migliorative.

Rispetto alle prime indicazioni in merito che sembravano dare la possibilità di cumulo dei resti assunzionali alle percentuali di cui all'art. 5 del Dm è intervenuta la RgS con parere prot. 12454 del 15/01/2021 che ha specificato che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, prevista dall'art. 5, comma 2 del DPCM 17/03/2020, in deroga agli incrementi annui percentuali individuati nella tabella 2, non può essere intesa come sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale ma bensì in alternativa alle stesse.

Ovviamente, per l'anno 2021, essendo migliorativa la situazione determinata attraverso le percentuali stabilite nella tabella 2 il Comune di Vigarano Mainarda si avvale del dettato disposto dall'art. 5, comma 1 del Dm 17/03/2020.

Per ulteriori dettagli in merito ai conteggi sopra riportati si rimanda allo specifico **allegato C)** al presente Piano.

Effetti della nuova disciplina sulla “mobilità volontaria”

La circolare, esplicativa del DM, affronta anche il tema degli effetti della mobilità volontaria sulle capacità assunzionali. Come noto, l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 prevede che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare a nuove assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Questa disciplina, ancorata ad un regime assunzionale basato sul turn-over, è da ritenersi non operante per i Comuni pienamente assoggettati alla nuova disciplina basata invece sulla sostenibilità finanziaria. Di conseguenza, gli altri enti di diverso comparto, nonché le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale dai

Comuni non potranno più considerare l'assunzione "neutra" ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali.

Di contro, quindi, i Comuni potranno ora procedere alla sostituzione di personale trasferito per mobilità con una nuova assunzione, nel rispetto dei parametri previsti dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e dal D.P.C.M. 17/03/2020. Questo ragionamento dovrebbe valere anche per i trasferimenti per mobilità volontaria tra gli stessi Comuni. Alcuni dubbi in tal senso rimangono per i Comuni "sopra soglia" (art. 6, comma 1, D.P.C.M. 17/03/2020), che mantengono comunque una sorta di limitazione alle assunzioni legata al turn-over.

Le sezioni regionali della Corte dei Conti che si sono espresse al riguardo sono unanimi nel ritenere persa la neutralità della mobilità. (Delibera Corte dei Conti Emilia Romagna n. 32/2020, Corte dei conti della Lombardia n. 74/2020).

A sostengo infine che gli enti possano procedere ad assunzioni di personale trasferito per mobilità volontaria direttamente tramite espletamento procedura concorsuale, vi è la Delibera della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna n.32/2020/PAR del 30/04/2020 che come detto ha confermato il "pensionamento" della precedente impostazione legata alla mobilità neutrale.

Si riporta ora sinteticamente, a scopo conoscitivo e per completezza di informazione, i riflessi che la nuova disciplina assunzionale determinano nei casi in cui un comune registri un rapporto spesa di personale/entrate correnti compreso tra il valore soglia più basso ed il valore soglia più alto (indicato all'art. 6, comma 3 del DM) o addirittura superi detto ultimo valore soglia:

Caso - Comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore soglia più basso" ed il "valore soglia più alto" (art. 6, comma 3, D.P.C.M.):

I Comuni che registrano un valore spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore più basso" ed il "valore più alto" devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) **non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato** (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all'ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti).

Per questi Comuni rimangano virtualmente vigenti le ordinarie facoltà assunzionali basate sul turn-over al 100% e dalle ulteriori disposizioni sopra riportate, non disapplicate dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nonché il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

Caso - Comuni con spesa di personale al di sopra del "valore soglia più alto" (art. 6, commi 1 e 2, D.P.C.M. 17/03/2020)

I Comuni che si trovano al di sopra del "valore soglia più alto", come indicato in Tabella 3, sono invece tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia (si potrà operare sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale), eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%.

Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia. Entro tali limiti, quindi, anche per questi Comuni rimangono teoricamente in vigore le ordinarie facoltà assunzionali ed il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

Tabella 3

Fasce demografiche

Valore soglia

a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8 %

FALCOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO DETERMINATO:

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito **il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;**
- L’art. 16, comma 1-quarter del D.L. n. 113 del 24/06/2016, recante *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* che ha disposto che, in ogni caso, dai limiti previsti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (disponente in via generale il limite del 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per contratti a tempo determinato) **sono escluse le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel;**
- l’art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017, convertito in Legge con modificazioni della L. n. 96 del 21/06/2017, avente ad oggetto *“Disposizioni in favore delle fusioni di comuni”*, prevede che all’art. 1, comma 450 della L. 190/2014 recante disposizioni in favore delle unioni e fusioni di comuni sia apportata la modifica alla lettera a) del medesimo comma dando la possibilità pertanto ai comuni istituiti a seguito di fusioni, di **non vedersi applicati, nei primi 5 anni dalla fusione, i vincoli stabiliti dalla normativa vigente per le assunzioni mediante contratti a tempo determinato**, fermo restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio;
- che il Comune di Vigarano Mainarda, come già detto rientrava nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell’Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell’anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell’emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell’art. 1 della L. 234/2021). L’art 11 comma 4-ter del DL 90/2014 infatti stabilisce che *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall’anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell’anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall’anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”*;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione (art. 50, comma 3 CCNL 2016 – 2018). Si dà atto che per il Comune di Vigarano Mainarda tale limite corrisponde a n. 6 (calcolato su n. 30 dipendenti assunti a tempo indeterminato e presenti in servizio alla data del 01/01/2022). Il presente piano triennale risulta rispettoso di tale limite (art. 50 del CCNL triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21/05/2018).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell’art. 50 lett. f) del CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall’ente. Per i quali dovranno altresì essere rispettati i limiti e le ulteriori disposizioni previste dalla L.R. n.17/2005 e s.m.i.

Per quanto riguarda il triennio 2022 – 2024 attualmente il Comune di Vigarano Mainarda non prevede il ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Si riporta unicamente il dato relativo al limite da rispettare da parte dell’ente a normativa vigente.

Limite di spesa per assunzioni a tempo determinato:

Spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009: € 76.706,20

Limite art. 9, co. 28 DL 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009): € 38.353,10

Spesa per personale a tempo determinato prevista nel presente Piano:

- **ANNO 2022: € 0,00**
- **ANNO 2023: € 0,00**
- **ANNO 2024: € 0,00**

SPESA POTENZIALE MASSIMA:

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato di cui si è già parlato nel Piano resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune di Vigarano Mainarda è il seguente:

- art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale;
- D.L. 90/2014 introduce il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006: a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Come già detto nel presente Piano il Comune di Vigarano Mainarda rientrava nell'elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l'Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell'anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell'emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell'art. 1 della L. 234/2021) e cioè che in relazione all'art 11 comma 4-ter del DL 90/2014, *"i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011."*

Nel caso del Comune di Vigarano Mainarda, pertanto, dovrà essere garantito il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 (triennio: 2011 – 2013).

La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere a seguito dell'approvazione del presente Piano, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come di seguito rappresentato:

Dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022 – 2024, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2006 e sm.i., tenuto conto dell'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014:

DIMOSTRAZIONE RISPETTO VINCOLI DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELLA LEGGE N. 114/2014 - in applicazione dei criteri di imputazione della spesa di personale secondo i principi della nuova contabilità riportati nell'Allegato 4/2 al D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.						
TIPOLOGIA DI SPESA	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESE EX INTERVENTI 1-3-7	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26			
SPESA MACROAGGREGATO 101				1.233.971,00	1.261.313,00	1.261.313,00
SPESA MACROAGGREGATO 102 -				81.012,00	83.279,00	83.279,00
ALTRE SPESE E DEDUZIONI						
SPESE PER CO.CO.CO - LSU				-	-	-
SPESE SOSTENUTE PER PERSONALE DI ALTRI ENTI IN CONVENZIONE non ricompresa nei macro agg. 101 e 102- Spesa per gestione GAFSA di Cento				89.845,07	89.845,07	89.845,07
ARRETRATI CCNL - MACRO AGGREGATO 10				8.000,00	15.000,00	15.000,00
RIMBORSI PERSONALE COMANDATO VERSO ALTRI ENTI				- 95.771,52	- 95.919,55	- 95.919,55
DIRITTI DI ROGITO				- 2.000,00	- 2.000,00	- 2.000,00
SPESA PER PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE				- 71.723,47	- 58.961,21	- 58.961,21
QUOTA PREVI. COMPLEMENTARE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO				- 769,12	- 689,83	- 689,83
ONERI DA RINNOVO CCNL 2022				- 8.000,00	- 15.000,00	- 15.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26	1.234.563,96	1.276.866,47	1.276.866,47
MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013			1.693.791,75			
DIFF. PREVISIONE - MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013				- 459.227,79	- 416.925,28	- 416.925,28

Sempre per gli enti sotto soglia, l'art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Per tanto nell'ipotesi in cui il Comune intendesse aumentare la spesa di personale fino alla concorrenza del valore soglia detta quota di spesa sarebbe da "escludere" dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale.

**Spesa di personale in rapporto al numero degli abitanti e
spesa procapite nel triennio 2022 – 2024.**

PERSONALE IN RAPPORTO AL NUMERO DEGLI ABITANTI E SPESA DI PERSONALE PROCAPITE			
ANNO	2022	2023	2024
POPOLAZIONE AL 31.12.2021 (ultimo dato disponibile)	7.567	7.567	7.567
DIPENDENTI (posti complessivi dipendenti in servizio e che si prevede di assumere) conseguenti all'approvazione del presente atto	35	33	33
PRAPPORTO Dipendenti/Popolazione	1/216	3/688	3/688
SPESA DI PERSONALE PREVISTA AI SENSI DELLA L. 296/06, ART. 1 COMMA 557 E SMI:	1.234.563,96	1.276.866,47	1.276.866,47
SPESA DI PERSONALE PRO/CAPITE	163	169	169

L'Ente risulta altresì rispettoso di quanto disposto dall'ultimo Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020 emanato rispondente i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2020/2022, per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto è fissato in 1/169: il Comune è in linea con i parametri nazionali e non risulta in stato di dissesto finanziario.

Si sottolinea che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nei precedenti paragrafi e tabelle, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024 contenuti all'interno dell'Allegato A) del presente piano triennale dei fabbisogni, risultano contenuti nell'ambito dei documenti di programmazione economico-finanziaria, in corso di approvazione per il medesimo triennio, ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;

L'attuale consistenza del personale in servizio, che si prevede di assumere ed assegnato ai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, nel presente Piano comprende:

- n. 35	- n. 33	- n. 33	dipendenti in generale previsti di cui:
- n. 5	- n. 5	- n. 5	posti ad oggi vacanti a tempo indeterminato
- n. 30	- n. 28	- n. 28	posti ricoperti a tempo indeterminato;
- n. 0	- n. 0	- n. 0	dipendenti in servizio a tempo determinato;

Per quanto riguarda il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente si rimanda all'**Allegato B)** al presente piano di cui costituisce parte integrante e sostanziale del medesimo.

Si riporta nella tabella sottostante il riepilogo dei dipendenti in servizio attualmente per l'anno 2022 suddivisi in base ai rispetti inquadramenti:

PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO	
SEGRETARIO COMUNALE(*)	0
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	N.
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	
DIRETTORE GENERALE	0
DIRIGENTI DI RUOLO	0
CATEGORIA D - POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
CATEGORIA D	5
CATEGORIA C	17
CATEGORIA B	5
CATEGORIA A	0
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	30

(*) Il ruolo di Segretario Comunale in convenzione attualmente è vacante

ULTERIORI OSSERVAZIONI E CONSIDERAZIONI RELATIVE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024:

- nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2022 – 2024, così come formulata, si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo e pertanto si è considerato:

- la sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di “rientri” a pieno carico di personale attualmente o in previsione di comando, tenuto conto debitamente conto della nuova modalità di contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla “contabilità armonizzata”;
 - che l'ente risulta in regola per le quote d'obbligo dei disabili (art. 1, L. 68/99 prevede n. 2) oltre che per le quote d'obbligo da riservare ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L. n. 68/99 e pertanto non sono previste assunzioni per tali fattispecie di personale;
- come previsto dall'art. 1014, comma 4 e dell'art. 678, comma 9 del D.lgs. n. 66/2010, con l'attivazione dei processi assunzionali previsti nel presente piano dei fabbisogni triennale di personale si andranno a determinare le frazioni di posto a favore dei volontari delle FF.AA. che verranno cumulate ad altre frazioni già originate nel corso di precedenti provvedimenti assunzionali e le conseguenti quote di riserva;
- come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 il Comune di Vigarano Mainarda ha approvato, con DGC n.1 del 10/11/2021, il Piano degli Obiettivi 2021, costituente assieme agli altri strumenti di programmazione economico

finanziaria già approvati (DUP 21/23- BPA 21/23- PEG 21/23 e Relazione sulla performance 2020, – ultima approvata alla data di elaborazione del presente Piano disponibile), il Piano della Performance, così come definito dal D.Lgs. 150/2009 e modificato dal D.Lgs. 74/2017. Per l'anno 2022 i suddetti documenti dovranno essere adottati in relazione al nuovo periodo di riferimento, in tempo utile per procedere alle assunzioni programmate;

- è stata approvata la Relazione sulla performance per l'anno 2020 con DGC n. 4 del 10/11/2021, opportunamente validata dal competente NdV, ultima disponibile in quanto la scadenza prevista dalle norme in materia è il 30 giugno di ogni anno;
- la programmazione dei fabbisogni di personale su esposta è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'ente,
- in sede di predisposizione dell'attività programmatica economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla stesura del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si è provveduto alla doverosa ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni, che si **allegano al presente atto sotto la lett. D)** per farne parte integrante e sostanziale, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto il presente documento, risulta prodromico al soddisfacimento di tale ulteriore adempimento, senza necessità di adozione di ulteriori atti;
- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale prevede eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs.165/2001 e s.m.i. nel rispetto del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno.
- la programmazione della spesa di personale, così come dettagliatamente esposta nell'allegato A), e tenuto conto dell'ultimo atto di costituzione del fondo decentrato e di graduazione delle posizioni organizzative, rispetta i limiti del trattamento economico accessorio destinato al personale, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 di cui si riportano i dati raggruppati per macroaggregati:

RIEPILOGO MACROAGGREGATI SALARIO ACCESSORIO DESTINATO			
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
1. Risorse destinate retribuzione di risultato	€ 67.871,44	€ 67.871,44	€ 67.871,44
2. ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE - IPOTESI A REGIME DI CONVENZIONE	€ 15.387,49	€ 15.387,49	€ 15.387,49
3. FONDO DECENTRATO PER DIPENDENTI SOGGETTO AL LIMITE	€ 123.542,53	€ 123.542,53	€ 123.542,53
4. FONDO STRAORDINARIO PER DIPENDENTI	€ 7.845,00	€ 7.845,00	€ 7.845,00
TOT. ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE	€ 214.646,46	€ 214.646,46	€ 214.646,46
LIMITE DA RISPETTARE ai sensi dell' ART. 23 C.2 - D.LGS. 75/2017	226.077,21	226.077,21	226.077,21
SE NEGATIVO O UGUALE A ZERO RISPETTATO	-€ 11.430,75	-€ 11.430,75	-€ 11.430,75

- si riportano i dati ad oggi delle ulteriori verifiche previste dalle normative vigenti necessarie per dar corso alle assunzioni di personale presso il Comune di Vigarano Mainarda:
1. è stato approvato il Rendiconto per l'anno 2020, con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 11/06/2021, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
 - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - di non essere in situazione di dissesto finanziario;
 - di aver conseguito il rispetto, per l'anno 2020, dell'equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente. Come dimostrato nell' apposito allegato rappresentativo il saldo complessivo dell'equilibrio di bilancio ammonta a complessivi: Euro 436.962,42;
 - di aver conseguito il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, tenuto conto di quanto previsto dall'art dall'art.11, comma 4-ter del DL 90/2014 per gli enti colpiti dal sisma 2012;
 - di aver conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato della L. 89/2014.

non appena verrà approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2021 le condizioni sopra riportate dovranno essere nuovamente riverificate prima di procedere alle assunzioni programmate.

2. è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023 con DCC n. 8 del 18/03/2021 ed il Bilancio di Previsione 2021/2023 con DCC n. 9 del 18/03/2021, attestante il rispetto degli equilibri di bilancio, richiesti dalla normativa vigente in materia, da parte dell'ente per il medesimo triennio ed il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.i. Anche negli strumenti di programmazione economico – finanziaria 2022-2024, in corso di adozione, si darà evidenza del rispetto degli equilibri di bilancio e del limite della spesa di personale sopra indicato;
3. sono stati rispettivamente approvati con DCC n. 9/2018, n. 63/2019 e n.27/2021 i Bilanci Consolidati per gli anni 2018, 2019 e 2020 del gruppo Comune di Vigarano Mainarda ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011;
4. non risultano pervenute ad oggi istanze di certificazione di crediti, anche parziali verso il Comune di Vigarano Mainarda;
5. è stata attivata la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
6. l'ente risulta adempiente per quanto riguarda gli invii obbligatori alla BDAP e BDAP - MOP, alla data di elaborazione del presente piano;
7. l'ente assicura che le assunzioni previste a qualunque titolo nel triennio risultano necessarie per il funzionamento delle attività istituzionali di competenza dell'ente e nel triennio si assicurerà il pieno rispetto della normativa vigente già citata nel presente atto in tema di reclutamento di personale;
8. l'ente è dotato di piano delle azioni positive valevole per il triennio 2021 – 2023, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, approvato con DGC n. 20 del 29/03/2021 e come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione il documento dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno (termine ordinatorio) al fine di consentire all'ente di procedere alle assunzioni programmate nell'anno 2022;
9. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2020 (ultimo disponibile), in data 09/09/2021 entro la scadenza prevista per il 10/09/2021.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE E PUBBLICITA':

In merito agli aspetti sopra evidenziati si inoltre da atto che:

- sarà richiesto il competente parere sul presente piano dei fabbisogni, così come ogni sua successiva modifica, all'organo di revisione dell'ente
- la comunicazione dei contenuti del piano al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sarà effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
- ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" il piano triennale dei fabbisogni di personale è oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del piano triennale dei fabbisogni di personale al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica, verrà comunque data evidenza del piano nella competente sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale;

Tipo Bil.	Esercizio	Capitolo	Articolo	Descrizione	Missione	Des Missione	Programma Arm	Des Programma Arm	Codice Liv. 1 Des Cod Liv. 1	Codice Liv. 2 Des Cod Liv. 2	Codice Liv. 3 Des Cod Liv. 3	Codice Liv. 4 Des Cod Liv. 4	Des Programma	Des Obiettivo Operativo	Settore	Puro Definitivo 2022	Puro Definitivo 2023	Puro Definitivo 2024
S	2022	50		STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	02	Segreteria generale	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	113.947,00	125.161,00	125.161,00
S	2022	51		ONERI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL COMUNE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	02	Segreteria generale	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	31.412,00	34.496,00	34.496,00
S	2022	52		STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	144.837,00	151.000,00	151.000,00
S	2022	53		ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL COMUNE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	40.313,00	42.000,00	42.000,00
S	2022	70		INDENNITA E RIMBORSO SPESE PER LE MISSIONI EFFETTUATE DAL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	02	Segreteria generale	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	500	100	100
S	2022	100		SPESE PER SERVIZIO MENSA AL PERSONALE RILEV. IVA	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	11	Altri servizi generali	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	14.000,00	14.000,00	14.000,00
S	2022	120		QUOTA DEI DIRITTI DI ROGITO SPETTANTE AL SEGRETARIO COMUNALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	02	Segreteria generale	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	2.000,00	2.000,00	2.000,00
S	2022	125		SPESE PER ACCERTAMENTI SANITARI RELATIVI AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	11	Altri servizi generali	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	3.000,00	3.000,00	3.000,00
S	2022	270		STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	06	Ufficio tecnico	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	132.641,00	138.740,00	138.740,00
S	2022	271		ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL COMUNE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	06	Ufficio tecnico	1 Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	AMMINISTRAZ.GENERALE-SUPPORTO ORGANIZZ.-GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	38.750,00	40.499,00	40.499,00

S	2022	300	SPESE PER IL VESTIARIO DI O SERVIZIO AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	11	Altri servizi generali	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Altre spese per il personale	AMMINISTRAZ.GENERALE- SUPPORTO ORGANIZZ.- GESTIONE DELLE RISORSE	AMMINISTRAZ. GENERALE- SUPPORTO ORGANIZZ.- GESTIONE DELLE RISORSE	SETTORE FINANZE - BILANCIO	1.000,00	1.000,00	1.000,00
S	2022	340	STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	ASSETTO ISTITUZIONALE-SERVIZI AL CITTADINO	ASSETTO ISTITUZIONALE- SERVIZI AL CITTADINO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	79.221,00	80.000,00	80.000,00
S	2022	341	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL O COMUNE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	1010201	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	ASSETTO ISTITUZIONALE-SERVIZI AL CITTADINO	ASSETTO ISTITUZIONALE- SERVIZI AL CITTADINO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	22.777,00	23.000,00	23.000,00
S	2022	440	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	03	Ordine pubblico e sicurezza	01	Polizia locale e amministrativa	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	SICUREZZA PUBBLICA	SICUREZZA PUBBLICA	SETTORE FINANZE - BILANCIO	200.344,00	200.344,00	200.344,00
S	2022	441	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL O COMUNE	03	Ordine pubblico e sicurezza	01	Polizia locale e amministrativa	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	1010201	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	SICUREZZA PUBBLICA	SICUREZZA PUBBLICA INFANZIA- ISTRUZIONE- CULTURA-	SETTORE FINANZE - BILANCIO	56.490,00	56.490,00	56.490,00
S	2022	700	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	04	Istruzione e diritto allo studic	05	Istruzione tecnica su	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipender	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in i	INFANZIA-ISTRUZIONE-CULTURA-	SPORT INFANZIA- ISTRUZIONE- CULTURA-	SETTORE FI	24.492,00	24.492,00	24.492,00
S	2022	701	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL O COMUNE	04	Istruzione e diritto allo studic	05	Istruzione tecnica su	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipender	10102	Contributi sociali a carico	1010201	Contributi socia	INFANZIA-ISTRUZIONE-CULTURA-	SPORT INFANZIA- ISTRUZIONE- CULTURA-	SETTORE FI	8.095,00	8.095,00	8.095,00
S	2022	830	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	01	Valorizzazione dei beni di interesse storico	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	INFANZIA-ISTRUZIONE-CULTURA- SPORT	INFANZIA- ISTRUZIONE- CULTURA- SPORT	SETTORE FINANZE - BILANCIO	67.000,00	67.000,00	67.000,00
S	2022	831	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL O COMUNE	05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	01	Valorizzazione dei beni di interesse storico	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	1010201	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	INFANZIA-ISTRUZIONE-CULTURA- SPORT	INFANZIA- ISTRUZIONE- CULTURA- SPORT TECNICO/MAN UT.- ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	20.000,00	20.000,00	20.000,00
S	2022	1235	STIPEND ED ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	23.000,00	23.000,00	23.000,00
S	2022	1236	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI ED ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO O COMUNE	09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	1010201	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	7.023,00	7.000,00	7.000,00
S	2022	1280	STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE - CASA PROTETTA	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	03	Interventi per gli anziani	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	SOCIO-ASSIST. - TUTELA DELLA PERSONA	SOCIO-ASSIST. - TUTELA DELLA PERSONA	SETTORE FINANZE - BILANCIO	75.168,00	75.000,00	75.000,00
S	2022	1281	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL O COMUNE	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	03	Interventi per gli anziani	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	1010201	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	SOCIO-ASSIST. - TUTELA DELLA PERSONA	SOCIO-ASSIST. - TUTELA DELLA PERSONA TECNICO/MAN UT.- ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	21.060,00	21.000,00	21.000,00
S	2022	1450	STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI O AL PERSONALE	08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	01	Urbanistica e assetto del territorio	1	Spese correnti	101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	1010101	Retribuzioni in denaro	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	TECNICO/MANUT.-ORGANIZZ.E CONTR.DEL TERRITORIO-E SALV.DEL PATRIMONIO	SETTORE FINANZE - BILANCIO	48.364,00	48.364,00	48.364,00

copia informatica per consultazione



COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Provincia di Ferrara

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE: DETTAGLIO PERSONALE IN
SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO E CHE SI PREVEDE DI ASSUMERE
ASSEGNATO AI SETTORI DELL'ENTE**

Allegato n. B) alla deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____/____/2022

SETTORE AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE - SERVIZI DEMOGRAFICI - SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI E SANITARI

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.GIUR./ECONOM.	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore - Istruttore Direttivo</i>	<i>D/D1</i>	<i>POSTO VACANTE - attualmente ricoperto da Cristina Cazziari in comando dal Comune di Ferrara - da progressione verticale</i>
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane</i>	Istruttore Amministrativo	C/C4	Tilomelli Uberta
	Istruttore Amministrativo	C/C1	Faraoni Ilaria
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	C/C5	Pilati Nadia cessa nel 2022
	Istruttore Amministrativo	C/C1	POSTO VACANTE dal 2022
	Istruttore Direttivo	D/D1	POSTO VACANTE dal 2022 - da progressione verticale
	Istruttore Direttivo	D/D6	Angela Caselli - assegnazione temporanea
	Istruttore Amministrativo	C/C3	Barbi Monica
	Istruttore Amministrativo	C/C5	Ganzaroli Lorena
<i>Servizi sociali e alla persona</i>	Istruttore Amministrativo	C/C3	Mazzoni Beatrice cessata in aprile 2022
	Esecutore Amministrativo	B/B5	Alessandra Bassi
	Istruttore Direttivo - Assistente Sociale	D/D1	Colesanti Alessandro
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		11	Per l'anno 2022
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		9	Per gli anni 2023 e 2024 al netto delle progressioni verticali

SETTORE CULTURA - PUBBLICA ISTRUZIONE - POLITICHE GIOVANILI - RELAZIONI INTERNAZIONALI - SPORT

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.GIUR./ECONOM.	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore - istruttore Direttivo</i>	<i>D1/D5</i>	<i>Silvia Mastrangelo</i>
<i>Servizio Istruzione - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	C/C1	Genny Bergamini
<i>Sport - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	C/C1	Stefania Tunioli
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4	Per tutto il triennio 2022 - 2024

SETTORE FINANZE E BILANCIO

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.GIUR./ECONOM.	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore - istruttore Direttivo</i>	<i>D/D1</i>	<i>POSTO VACANTE (*)</i>
<i>Gestione Economico Finanziaria</i>	Istruttore Direttivo	D/D4	Maria Barbieri
<i>Gestione del personale</i>	Istruttore Contabile	C/C5	Clarissa Guandalini
<i>Tributi</i>	Istruttore Amministrativo	C/C4	Cristina Crice
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4	Per tutto il triennio 2021 - 2023

(*) l'attuale ruolo di Responsabile di Settore e di Posizione Organizzativa è attribuito ad interim all'Ing. Alessandra Campagnoli in quanto il precednete incaricato di Posizione Organizzativa e Responsabile di Settore: Dr.ssa Angela Caselli D1/D6 è assegnata temporaneamente al Servizio Demografici e cimiteriali senza conferimento di posizione organizzativa

SETTORE TECNICO

SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.GIUR./ECONOM.	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore - istruttore Direttivo Tecnico</i>	<i>D1/D1</i>	<i>Alessandra Campagnoli</i>
<i>Lavori Pubblici - Uff. Tecnico</i>	Istruttore Tecnico	C/C1	Chiericati Marco
	Istruttore Direttivo Tecnico	D/D1	POSTO VACANTE
	Istruttore Direttivo Tecnico	D/D1	Mirella Masetti
<i>Ambiente</i>	Istruttore Tecnico	C/C1	Sandro Gabatel
<i>Servizi Esterni</i>	Esecutore Giardiniere	B/B2	Debora Armelin
	Esecutore Tecnico	B/B5	Massimiliano Bianchi
	Esecutore Tecnico	B/B5	Ravani Federico
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		8	Per tutto il triennio 2022 - 2024

SETTORE COMMERCIO - ATTIVITA' PRODUTTIVE - SUAP - POLIZIA MUNICIPALE

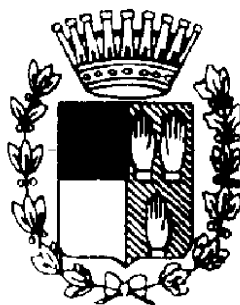
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.GIUR./ECONOM.	DIPENDENTE
Responsabile di Settore	Capo Settore - istruttore Direttivo	D3	Carmela Siciliano
Polizia Locale	Agente di Polizia Municipale	C/C2	Rossella De Gaetano
	Agente di Polizia Municipale	C/C3	Angela Marcheselli
	Agente di Polizia Municipale	C/C3	Marco Rizzetto
	Agente di Polizia Municipale	C/C4	Leonardo Iseppi
	Agente di Polizia Municipale	C/C1	Davide Personale
Messo	Esecutore Amministrativo	B/B6	Maria Rosa Sitta
Suap	Istruttore Direttivo	D/D4	Gabriella Ferron
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		8	Per tutto il triennio 2022 - 2024

RIEPILOGO

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
TOTALE GENERALE:	35	33	33
- DI CUI OGGI RICOPERTI A TEMPO INDETERMINATO:	30	28	28
- DI CUI VACANTI AD OGGI A TEMPO INDETERMINATO :	5	5	5

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA				
CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI NUOVO DPCM E CIRCOLARE INTERMINISTERIALE DEL 13/05/2020				
DATI RIFERITIA ALLA SPESA DI PERSONALE 2020 E ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI: 2018 - 2019 E 2020				
SPESA DI PERSONALE - ART. 2 - COMMA 1 LETT. a)		Macroaggregato 101- Redd. Lav. Dip :		1.213.876,25
Ultimo rendiconto approvato : 2020		Matro aggr. 103 Co.co.co - LSU - Lav. Flex. Ecc...		-
		- spese per incentivi per funzioni tecniche:		-
		inserire con segno -		-
		TOTALE SPESA PERSONALE CONSIDERATA		1.213.876,25
ENTRATE CORRENTI - MEDIA ACCERTAMENTI COMPETENZA ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI				
ART. 2 - COMMA 1 LETT. b)			ANNO 2018	ANNO 2019
		TIT. 1	3.310.844,15	3.296.208,33
		TIT. 2	423.123,11	379.150,77
		TIT. 3	2.154.296,33	1.731.163,77
- entrate per incentivi per funzioni tecniche:			-	-
INCORPORAZIONE DATI TARIP - CLARA SPA - SERV. RIFUTI SOLIDI URBANI		TARIP - netta	1.294.876,00	1.313.485,00
Circolare interministeriale 13/05/2020		TOTALE	7.183.139,59	6.720.007,87
				7.179.564,90
MEDIA ACCERTAMENTI ANNI 2018 - 2020:				7.027.570,79
A DEDURRE FCDE STANZIATO IN BILANCIO DI PREVISIONE ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA				
FCDE STANZIATO IN BILANCIO DI PREVISIONE 2020 - DEFINITIVO				201.602,69
MEDIA ACCERTAMENTI ANNI 2018 - 2020 AL NETTO FCDE:				6.825.968,10
FASCIA DI COMPETENZA COMUNE DI VIGARANO MAINARDA - ART. 3 - COMMA 1:				
FASCIA e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti				
INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA DEL RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI - ART. 4 -				
COMUNI DI FASCIA e) % DA DPCM:		A	con FCDE DEFINITIVO 2020	
		26,90%	=	1.836.185,42
		B	Possibile incremento spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato	
% EFFETTIVA COMUNE DI VIGARANO MAINARDA CON FCDE 2020		17,78	ulteriore margine:	622.309,17
DATO CHE (A) E' > DI (B)= ENTE SOTTOSOGLIA E PUO' PROCEDERE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
PERCENTUALI MASSIME DI INCREMENTO ANNUO DEL PERSONALE IN SERVIZIO FINO AL 31/12/2024 - ART. 5				
RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE REGISTRATA DEL 2018:				1.411.400,98
		DA DPCM		
		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
FASCIA e):		24%	25%	26%
		338.736,24	352.850,25	366.964,25
OBIETTIVO DELL'ENTE DA PERSEGUIRE:				
Spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 5		1.552.612,49	1.566.726,50	1.580.840,50
da calcolarsi con riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato				
Resti capacità assunzionale dei cinque anni antecedenti il 2020		60.069,19		

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
PROVINCIA DI FERRARA



ALLEGATO D)

DGC n. _____ del _____,

**DICHIARAZIONE SUSSISTENZA O INSUSSITENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE
PER L'ANNO 2022**

Il sottoscritto SILVIA MASTRANGELO Responsabile del Settore CULTURA, ISTRUZIONE, SPORT, POL. GIOVANI del Comune di Vigarano Mainarda, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183, che testualmente così recita:

“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Viste l'attuale struttura organizzativa ed assegnazione della dotazione organica dell' Ente;

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **non risulta eccedenza di personale per l'anno 2022**, così come previsto dalla citata normativa.

Vigarano Mainarda, 21.04. 2022

In Fede



Oppure:

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **risulta la seguente eccedenza di personale per l'anno 2022:**

N.	UFFICIO	UNITA' DI PERSONALE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIURIDICA - ECONOMICA	TEMPO PIENO / PART TIME	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO	NOTE

Si propone la seguente collocazione del personale sopra identificato:

Vigarano Mainarda, _____ 2022

In Fede

**DICHIARAZIONE SUSSISTENZA O INSUSSISTENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE
PER L'ANNO 2022**

La sottoscritta Silvana Garola Responsabile del Settore Amministr. Fed. Polizie Locali
del Comune di Vigarano Mainarda, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito
dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183, che testualmente così recita:

*“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque
eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in
sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad
osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al
Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla
ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di
lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

Viste l'attuale struttura organizzativa ed assegnazione della dotazione organica dell' Ente;

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **non
risulta eccedenza di personale per l'anno 2022**, così come previsto dalla citata normativa.

Vigarano Mainarda, 21. 04 2022

In Fede



Oppure:

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza
risulta la seguente eccedenza di personale per l'anno 2022:

N.	UFFICIO	UNITA' DI PERSONALE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIURIDICA - ECONOMICA	TEMPO PIENO / PART TIME	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO	NOTE

Si propone la seguente collocazione del personale sopra identificato:

Vigarano Mainarda, _____ 2022

In Fede

**DICHIARAZIONE SUSSISTENZA O INSUSSITENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE
PER L'ANNO 2022**

Il sottoscritto Ing. Alessandra Campagnoli Responsabile del Settore Finanze del Comune di Vigarano Mainarda, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183, che testualmente così recita:

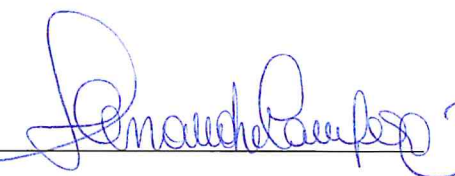
“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Viste l'attuale struttura organizzativa ed assegnazione della dotazione organica dell' Ente;

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **non risulta eccedenza di personale per l'anno 2022**, così come previsto dalla citata normativa.

Vigarano Mainarda, 21 aprile 2022

In Fede 

**DICHIARAZIONE SUSSISTENZA O INSUSSISTENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE
PER L'ANNO 2022**

Il sottoscritto CRISTINA CAZZIARI Responsabile del Settore AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI - SERVIZI DEMOGRAFICI – CIMITERIALI – SERVIZI ALLA PERSONA E SANITA' del Comune di Vigarano Mainarda, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183, che testualmente così recita:

“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Viste l'attuale struttura organizzativa ed assegnazione della dotazione organica dell' Ente;

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **non risulta eccedenza di personale per l'anno 2022**, così come previsto dalla citata normativa.

Vigarano Mainarda, 21.04.2022

In Fede _____



Oppure:

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **risulta la seguente eccedenza di personale per l'anno 2022:**

N.	UFFICIO	UNITA' DI PERSONALE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIURIDICA - ECONOMICA	TEMPO PIENO / PART TIME	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO	NOTE

Si propone la seguente collocazione del personale sopra identificato:

Vigarano Mainarda, _____ 2022

In Fede _____

**DICHIARAZIONE SUSSISTENZA O INSUSSITENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE
PER L'ANNO 2022**

Il sottoscritto Ing. Alessandra Campagnoli Responsabile del Settore Tecnico del Comune di Vigarano Mainarda, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183, che testualmente così recita:

“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Viste l'attuale struttura organizzativa ed assegnazione della dotazione organica dell' Ente;

DICHIARA CHE

a seguito di ricognizione puntuale del personale in dotazione al Settore di propria competenza **non risulta eccedenza di personale per l'anno 2022**, così come previsto dalla citata normativa.

Vigarano Mainarda, 21 aprile 2022

In Fede 

Verbale n. 3 del 05.05.2022

Il giorno 5 del mese di maggio dell'anno duemilaventidue il sottoscritto dott. Jacopo Agostini, revisore unico del Comune di Vigarano Mainarda

premessi che

con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 21 del 14/07/2021 è stato nominato revisore del Comune di Vigarano Mainarda per il periodo dal 31.07.2021 al 30.07.2024;

esaminata

la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in discussione nella seduta prevista per il 06.05.2022, pervenutemi per l'esame il giorno 05.05.2022, avente il seguente oggetto:

“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001.”

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 come modificato ed integrato dal d.Lgs. n. 126/2014
- il D.Lgs n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 “Decreto Crescita”, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, tenuto conto dell'ulteriore modifica apportata attraverso il comma 853 dell'art. 1 della L. n. 160/2019;
- il DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del decreto Crescita, pubblicato in G.U. al num.: 108 del 27/04/2020;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020, esplicativa del DM del 17/03/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020
- Il Regolamento di Contabilità dell'ente;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATI i seguenti principali riferimenti normativi in materia di definizione dei piani triennali di fabbisogno di personale:

- l'art. 19 co. 8 della L. 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa;
- l'art. 1 co. 557 della L. 296/2006 disciplinante i limiti delle spese di personale a cui soggiacciono gli Enti Locali, così come modificato dal D.L. 90/2014;
- il D.L. n. 90/2014;
- l'art. 3 comma 10 bis del succitato D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, inerente il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, che prevede che il piano triennale dei fabbisogni di personale debba essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- il Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020 che ha fissato i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2020/2022 (ultimo triennio di riferimento), per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti: il rapporto è fissato in 1/169 e dato atto che il Comune è in linea con i parametri nazionali e che non risulta in stato di dissesto finanziario;
- l'art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017;
- le ulteriori disposizioni in materia di personale introdotte:
- dalle seguenti ultime leggi di bilancio/stabilità: L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), L. 232 dell'11/12/2016 (Legge di bilancio 2017), dalla L. 145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019), dalla L. n. 160 del 27/12/2019 (Legge di Bilancio 2020) e L. n. 178 del 30/12/2020 (Legge di Bilancio 2021);
- dal decreto c.d. "mille proroghe 2020" di cui al D.L. n. 162 del 30/12/2019;
- le ultime novità in materia di assunzioni ed in generale in materia di disciplina delle spese di personale degli enti locali recentemente introdotte:
- dai seguenti D.L.:
- n. 4/2019, convertito con modificazione in L. n. 26/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni";
- n. 113/2018, cosiddetto "Decreto Sicurezza", convertito con modificazioni in L. n. 132/2018;
- n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";
- dal D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita" e dalla relativa Circolare interministeriale esplicativa;
- dal D.Lgs. n. 75/2017;
- dalla L. 56/2019 c.d. Legge Concretezza";
- dal D.L. n. 80/2021 c.d. "Decreto Reclutamento";
- dal D.L. n. 36/2022;

DATO ATTO che nell'ambito dell'attività programmatica economico-finanziaria per il triennio 2022 – 2024 rientra anche la predisposizione e l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da approvarsi con atto di Giunta Comunale;

VISTO in merito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 predisposto dalla Responsabile del Settore competente nel rispetto delle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018, **Allegato 1)** alla deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

CONSIDERATO che:

1. l'elaborazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024 di cui all'Allegato 1):

- a) è stata definita in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa a cui occorre dare immediata attuazione al fine di evitare pregiudizio all'attività amministrativa, ed il documento che ora si va ad approvare si considera:
 - in linea alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
 - uno strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese
 - mira a dare evidenza a tutti gli aspetti che le linee di indirizzo in materia ritengono fondamentali nell'ambito di un documento costituente un strumento di programmazione;

- potrà essere oggetto di future modifiche in relazione ad possibili processi di revisione generale della struttura organizzativa dell'ente;
 - b) ha richiesto l'attuazione dei controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, al fine di verificare la coerenza del piano con i vincoli di finanza pubblica, di cui viene data espressa evidenza nel documento in argomento a cui si rinvia integralmente;
2. risultano allegati parte integrante del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, di cui all'Allegato 1):
- **Allegato A)** riportante l'evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, riportante altresì il valore di "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente. Vengono espressi pertanto secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;
 - **Allegato B)** in qualità di prospetto esplicitante l'assegnazione dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, ai rispettivi settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
 - **Allegato C)** in qualità di prospetto dimostrativo del calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato ai sensi; dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DPCM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e della Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DPCM, del 13/05/2020, pubblicata on G.U. n. 226 del 11/09/2020, che decreta la collocazione del Comune di Vigarano Mainarda tra gli enti cosiddetti "sotto soglia" e pertanto legittimato ad assumere;
- a quali si rimanda integralmente per ulteriori informazioni al riguardo;
3. tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, in esame, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024 contenuti all'interno dell'Allegato A) al Piano stesso, risultano contenuti con quanto ad oggi formulato nell'ambito dei documenti di programmazione economico-finanziaria: DUP e Bilancio di previsione, riferiti al medesimo triennio ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;

VISTO che l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 recita quanto segue: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."*

DATO ALTRESI' ATTO che il DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020, dispone all'art. 1 comma 1 che *"Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2 del decreto – legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni a decorrere dal 20 aprile 2020"*;

VISTA la rappresentazione del calcolo della sostenibilità finanziaria ai fini assunzionali, stenticamente sotto riportata e della collocazione del Comune di Vigarano Mainarda in riferimento alla corrispondente fascia demografica di pertinenza:

TABELLA N. 1

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020 tenuto conto della Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 pubblicata in G.U. n. 226 in data 11/09/2020	
	Triennio 2018 – 2020
	interamente consuntivati
A) Media Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata + Entrate da tariffa rifiuti corrispettiva al netto dell'FCDE per ogni annualità considerata	6.825.968,10
	Anno 2020 – consuntivato
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato	1.213.876,25
C) Rapporto B/A:	17,78%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.836.185,42
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90 %	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	622.309,17

CONSIDERATO che l'ente dovrà altresì attenersi a quanto previsto dall'art. 5 del Dm del 17/03/2020 e verificato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, che si intende approvare consente all'ente di perseguire a livello previsionale l'obiettivo nell'anno 2022 oltre che per il restante biennio, che in ogni caso resta subordinato al perdurare della situazione di collocazione di ente "sotto soglia".

DATO ALTRESI' ATTO che sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, che si va ad approvare con il presente atto, sussiste un elevato grado di incertezza discendente dal perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dimostrate ad oggi solo ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2022 e che necessiteranno dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento sia per le assunzioni previste per le successive annualità, a cui restano pertanto subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità delle stesse.

VISTO all'**Allegato C)** al Piano di cui forma parte integrante e sostanziale, nel quale figura il dettaglio dei conteggi sottesi alla tabella sopra esposta;

VISTI inoltre gli ulteriori Allegati al Piano, anch'essi parti integranti e sostanziali dello stesso:

- **Allegato A)** riportante l'evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, riportante altresì il valore di "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente. Vengono espressi pertanto secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;
- **Allegato B)** in qualità di prospetto esplicitante l'assegnazione dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, ai rispettivi settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;

VISTO il dettaglio delle assunzioni a vario titolo di personale a cui l'ente intende dar corso negli anni 2022 e seguenti, riportate nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, Allegato 1) alla proposta di delibera, qui in esame;

DATO ATTO:

- che nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2022 - 2024, Allegato 1) alla proposta di delibera:
 - si evidenziano le motivazioni che sottendono a tutte le assunzioni in esso riportate e le relative previsioni di modalità copertura delle figure a tempo indeterminato che appaiono condivisibili dal presente organo di revisione;
 - viene data dimostrazione del rispetto di tutti i limiti di spesa di personale complessivamente vigenti per l'ente di cui si prende atto nel presente verbale;
 - si evidenziano ulteriori ossevazioni e considerazioni relative al piano come di seguito riportate:
- che nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2022 – 2024 si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo e pertanto si è considerato:
 - la sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di “rientri” a pieno carico di personale attualmente o in previsione di comando, tenuto conto debitamente conto della nuova modalità di contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla “contabilità armonizzata”;
 - che l'ente risulta in regola per le quote d'obbligo dei disabili (art. 1, L. 68/99 prevede n. 2) oltre che per le quote d'obbligo da riservare ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L. n. 68/99 e pertanto non sono previste assunzioni per tali fattispecie di personale;
- come previsto dall'art. 1014, comma 4 e dell'art. 678, comma 9 del D.lgs. n. 66/2010, con l'attivazione dei processi assunzionali previsti nel presente piano dei fabbisogni triennale di personale si andranno a determinare le frazioni di posto a favore dei volontari delle FF.AA. che verranno cumulate ad altre frazioni già originate nel corso di precedenti provvedimenti assunzionali e le conseguenti quote di riserva;
- la programmazione dei fabbisogni di personale su esposta è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'ente,
- in sede di predisposizione dell'attività programmatica economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla stesura del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si è provveduto alla doverosa ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni, conservate agli atti d'ufficio, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto il documento, nella sua veste originaria, risulta altresì prodromico al soddisfacimento di tale ulteriore adempimento;
- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale non prevede eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017.
- la programmazione della spesa di personale, così come dettagliatamente esposta nell'allegato A), e tenuto conto degli atti attuali di costituzione dei fondi decentrati e di graduazione delle posizioni organizzative, rispetta i limiti del trattamento economico accessorio destinato al personale, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 di cui si riportano i dati raggruppati per macroaggregati:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
1. Risorse destinate retribuzione di risultato	€ 67.871,44	€ 67.871,44	€ 67.871,44
2. ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE - IPOTESI A REGIME DI CONVENZIONE	€ 15.387,49	€ 15.387,49	€ 15.387,49
3. FONDO DECENTRATO PER DIPENDENTI SOGGETTO AL LIMITE	€ 123.542,53	€ 123.542,53	€ 123.542,53
4. FONDO STRAORDINARIO PER DIPENDENTI	€ 7.845,00	€ 7.845,00	€ 7.845,00
TOT. ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE	€ 214.646,46	€ 214.646,46	€ 214.646,46
LIMITE DA RISPETTARE ai sensi dell' ART. 23 C.2 - D.LGS. 75/2017	226.077,21	226.077,21	226.077,21
SE NEGATIVO O UGUALE A ZERO RISPETTATO	-€ 11.430,75	-€ 11.430,75	-€ 11.430,75

- si riportano i dati ad oggi delle ulteriori verifiche previste dalle normative vigenti necessarie per dar corso alle assunzioni di personale presso il Comune di Vigarano Mainarda;
- 1. è stato approvato il rendiconto per l'anno 2020, con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 11/06/2021, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
 - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - di non essere in situazione di dissesto finanziario;
 - di aver conseguito il rispetto, per l'anno 2020, dell'equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente. Come dimostrato nell' apposito allegato rappresentativo il saldo complessivo dell'equilibrio di bilancio ammonta a complessivi: Euro 436.962,42;
 - di aver conseguito il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 4-ter del DL 90/2014 per gli enti colpiti dal sisma 2012;
 - di aver conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato della L. 89/2014.
- 2. è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023 con DCC n. 8 del 18/03/2021 ed il Bilancio di Previsione 2021/2023 con DCC n. 9 del 18/03/2021, attestante il rispetto degli equilibri di bilancio, richiesti dalla normativa vigente in materia, da parte dell'ente per il medesimo triennio ed il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.i. Anche le modifiche apportate ad oggi agli attuali strumenti di programmazione economico – finanziaria 2021 - 2023 evidenziano il perdurare del rispetto degli equilibri di bilancio e del limite della spesa di personale sopra indicato;
- 3. sono stati rispettivamente approvati con DCC n. 9/2018, n. 63 /2019 il Bilancio Consolidato 2018 e 2019 del gruppo Comune di Vigarano Mainarda ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011, e risulta altresì approvato, anche il Bilancio Consolidato 2020 del gruppo Comune di Vigarano Mainarda con DCC n. 27 del 25/09/2021;
- 4. non risultano pervenute ad oggi istanze di certificazione di crediti, anche parziali verso il Comune di Vigarano Mainarda;
- 5. è stata attivata la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- 6. l'ente risulta adempiente per quanto riguarda gli invii obbligatori alla BDAP e BDAP - MOP, alla data di elaborazione del presente piano;
- 7. l'ente assicura che le assunzioni previste a qualunque titolo nel triennio risultano necessarie per il funzionamento delle attività istituzionali di competenza dell'ente e nel triennio si assicurerà il pieno rispetto della normativa vigente già citata nel presente atto in tema di reclutamento di personale;
- 8. l'ente è dotato di piano delle azioni positive valevole per il triennio 2022 – 2024, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, approvato con DGC come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione il documento dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di consentire all'ente di procedere alle assunzioni programmate nell'anno 2022;

9. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2020 (ultimo disponibile), in data 09/09/2021 entro la scadenza prevista per il 10/09/2021.

DATO ATTO che:

- come detto nel Piano in esame l'ente procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste;
- il presente organo di Revisione:
 - con propri verbali n.:
 - 16 del 30.07.2021 ha rilasciato parere favorevole sulla proposta di delibera del Commissario Straordinario assunta con i poteri del Consiglio Comunale relativa all'approvazione dell'Assestamento generale del bilancio ed approvazione della Salvaguardia degli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 193;

e che non risultano, ad oggi, variazioni al bilancio di previsione in atto tali da compromettere l'equilibrio pluriennale del bilancio 2022 – 2024, così come da ultimo asseverato dal Revisore dei conti attraverso il rilascio di proprio verbale n. 17 del 7.09.2021, in ordine all'ultima variazione apportata al bilancio di previsione 2021 – 2023;

VISTO il CCNL 2016 – 2018 comparto Funzioni Locali;

VISTI i pareri favorevoli dei Responsabili dei servizi previsti dall'art. 49, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente proposta di deliberazione e dell'articolo 147 bis, comma 1, del medesimo d.lgs 267/2000, in ordine all'attestazione della regolarità e la correttezza amministrativa;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in relazione alla seguente proposta di deliberazione della Giunta Comunale Comunale testè esaminata:

avente ad oggetto: “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001.”

Il Revisore

Dott. Jacopo Agostini
Firmata digitalmente



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE DEL RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO

Sulla proposta n. 198/2022 dell'unità proponente SETTORE AFFARI GENERALI - RISORSE UMANE - SERV. DEMOGRAFICI E CIMITERIALI - SERV. ALLA PERSONA ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 06/05/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Procedimento
(CAZZIARI CRISTINA)
con firma digitale



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE TECNICO

Sulla proposta n. 198/2022 dell'unità proponente SETTORE AFFARI GENERALI - RISORSE UMANE - SERV. DEMOGRAFICI E CIMITERIALI - SERV. ALLA PERSONA ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 06/05/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Settore
(CAZZIARI CRISTINA)
con firma digitale



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE CONTABILE

Sulla proposta n. 198/2022 dell'unità proponente SETTORE AFFARI GENERALI - RISORSE UMANE - SERV. DEMOGRAFICI E CIMITERIALI - SERV. ALLA PERSONA ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile

Vigarano Mainarda li, 06/05/2022

Sottoscritto dal Responsabile del Settore Finanze e
Bilancio
(CAMPAGNOLI ALESSANDRA)
con firma digitale